



GLASS CEILING DAN GENDER ROLE STEREOTYPE SEBAGAI PENGARUH DALAM FENOMENA GENDER PAY GAP

Ni Putu Ayu Gita Shanti Pratiwi

Hubungan Internasional, Universitas Udayana, Bali

Email: shantipratiwi28@gmail.com

ABSTRACT

Gender inequality is an event that has been going on for years, even long before the world war took place. Women who are seen as individuals with a weak physique and gentle character become an opportunity to control and regulate the boundaries of life which imprison women in a life dynamic that only depends on and follows all decisions of the authorities. As feminists, they developed a feminist perspective and it has developed very massively to this day and has started to become a topic that is always discussed because of the shift in modernization which has created women who are more literate in knowledge. For many years, the issue of the Gender Pay Gap or gender wage inequality has been an ongoing issue with minimal change in various countries around the world. This issue has attracted attention from all over the world regarding the justice that we want to achieve together after the First and Second World Wars have ended.

Keywords: *Feminism, Gender, Woman Empowerment, Inequality, Gender Pay Gap*

Abstrak

Ketimpangan dalam gender merupakan suatu kejadian yang telah berlangsung bertahun-tahun lamanya, bahkan telah terjadi jauh sebelum perang dunia berlangsung. Perempuan yang dipandang sebagai pribadi dengan fisik yang lemah dan karakter lemah lembut menjadi suatu kesempatan dalam menguasai dan mengatur batasan-batasan kehidupan yang memisahkan perempuan dalam dinamika kehidupan yang hanya bergantung dan mengikuti seluruh keputusan dari pihak penguasa. Mereka sebagai kaum feminisme mengembangkan perspektif feminisme dan berkembang sangat massif hingga saat ini dan mulai menjadi topik yang selalu diperbincangkan karena adanya pergeseran modernisasi yang menciptakan perempuan yang lebih melek akan pengetahuan. Selama bertahun-tahun lamanya, isu mengenai Gender Pay Gap atau ketimpangan upah dalam gender menjadi isu yang berlangsung dengan perubahan yang minim diberbagai negara di belahan dunia. Isu tersebut mengundang berbagai perhatian dari penjuru dunia atas keadilan yang ingin dicapai bersama setelah perang dunia pertama dan kedua telah berakhir.

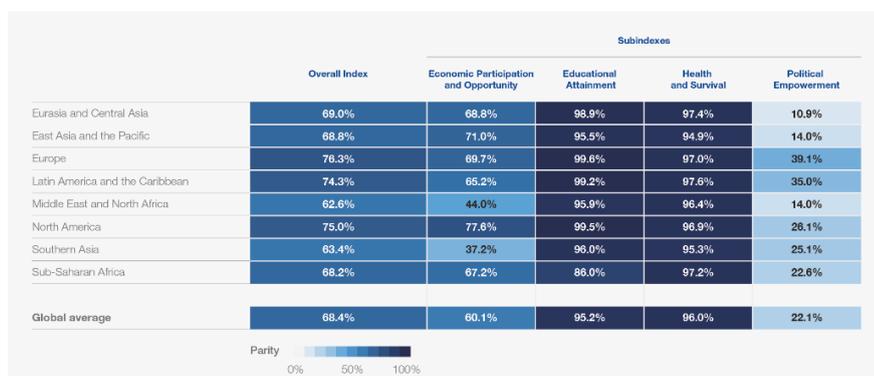
Keywords: *Feminisme, Gender, Woman Empowerment, Ketimpangan, Gender Pay Gap*



Pendahuluan

Pergerakan dalam memperjuangkan emansipasi perempuan merupakan suatu pergerakan yang diangkat oleh kaum feminis pada masa itu yang memiliki rasa ketidakadilan yang berkelanjutan bagi kaum perempuan. Sepanjang abad ke-19, isu mengenai perempuan mulai menjadi suatu perbincangan yang hangat untuk diangkat terlebih lagi adanya enam pergantian rezim di Perancis yang menjadi awal mula adanya pergerakan feminisme oleh tokoh Masyarakat di masa itu. Pergantian rezim yang terjadi di Perancis ditandai dengan adanya revolusi, pemberontakan, hingga kerusuhan terhadap politik pemerintahan yang mengalami perdebatan di dalam masyarakat. Dengan adanya pergantian rezim tersebut, hak-hak sipil bagi perempuan dipertaruhkan dalam pergulatan sosial, politik, hingga kedudukan hukum dan ekonomi bagi perempuan dalam Revolusi Perancis. Mulai meningkatnya angka melek literasi bagi seluruh perempuan di Perancis dari berbagai kelas menjadi awal mula pergeseran massa bagi perempuan untuk melakukan pergerakan yang koheren dalam merebut hak pilih perempuan pada awal Perang Dunia I melalui majalah hingga jurnal wanita yang populer di masa itu, yaitu *Presse Fémine* karya Marguerite Durand. Pada abad yang sama, Napoleon Bonaparte sebagai pemimpin revolusi Perancis pada masa itu berusaha untuk merekonstruksi hak-hak legal perempuan dengan menetapkan aturan yang mengeksploitasi kebebasan bagi perempuan dengan membuka peluang bagi laki-laki yang semakin mendominasi atas kehidupan perempuan.

Kajian mengenai ideologi feminisme hingga pergerakannya kembali berkembang lebih pesat dalam periode waktu tiga dekade yang mengindikasikan bahwa kesadaran mengenai kesetaraan gender telah mempengaruhi berbagai kepentingan dalam aspek kehidupan. Pergerakan dari kaum feminisme ini kembali berkembang dari munculnya konferensi tingkat internasional pada akhir tahun 1980-an di Amerika Serikat yang disponsori oleh Ford Foundation hingga mulai bermunculannya buku mengenai pemikiran feminisme, seperti “*Women in International Relations*” pada tahun 1987, “*Banana, Beaches, and Bases: Making Feminist Sense of International Relations*” pada tahun 1989, hingga buku feminis beraliran radikal, seperti “*Gender and International Relations*” pada tahun 1991, dan “*Feminist Theory and International Relations*” pada tahun 1994 (Ani Soetjipto & Pande Trimayuni, 2013)



Tabel 1.1 Perbandingan Subindex Partisipasi Gender dari Berbagai Kawasan

Sumber: World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2023



Perbandingan mengenai kesetaraan gender dari berbagai indeks dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menelaah isu terkait ketimpangan gender. Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa ketimpangan masih berjalan dalam berbagai subindeks sesuai dengan fenomena yang terjadi di dalam masyarakat, seperti partisipasi dalam bidang ekonomi dan pemberdayaan politik. Persentase keseluruhan indeks sudah melampaui angka diatas 50%, namun ketimpangan dari subindeks lainnya membuat nilai indeks keseluruhan dari negara berbagai kawasan belum maksimal. Dalam subindex yang meliputi dunia pekerjaan ketimpangan yang cukup besar terjadi pada negara-negara di Kawasan Asia Timur dan Pasifik, Eurasia dan Asia Tengah, Eropa, Amerika Latin dan Karibia, Timur Tengah dan Afrika Utara, Asia Selatan, hingga Sub-Sahara Afrika yang sangat tumpang tindih dengan subindeks lainnya, yaitu mengenai pemberdayaan politik dalam negara (Danuwijaya et al., 2022; Khairunisa, 2022; Khairunisa & Muafi, 2022). Tidak hanya itu, partisipasi dalam peluang ekonomi juga mengalami ketimpangan yang belum maksimal namun angkanya yang masih jauh lebih tinggi dibandingkan pemberdayaan politik. Kedua subindeks tersebut mengindikasikan bahwa masih adanya ketimpangan yang terjadi antara laki-laki dan perempuan dalam beberapa aspek di dalam dunia kerja.

Ideologi yang dibawa oleh kaum feminis kemudian semakin berkembang dan membawa usaha dan suatu terobosan dalam melakukan peningkatan kesejahteraan bagi kaum perempuan diseluruh dunia, terkhusus dalam dunia kerja. *Gender Pay Gap* adalah satu fenomena sosial bagi perempuan yang muncul dan disadari seiring berkembangnya paham feminis yang memiliki fokus pandangan terhadap ketimpangan upah yang diterima oleh perempuan (Blau & Kahn, 2007). Banyak perspektif yang dapat dipahami dalam memahami lapisan permasalahan yang mendukung ketidaksetaraan upah di dalam suatu pekerjaan. Jika, di abad ke-19 munculnya peraturan yang membatasi perempuan dalam memiliki keputusannya sendiri, maka dimasa kini kekangan oleh pihak berkuasa menahan kebebasan bagi perempuan dalam menikmati hasil jerih payahnya dengan imbalan yang sesuai.

Dalam penulisan jurnal ini, penulis akan mengaitkan antara fenomena *glass ceiling* dan *gender role stereotype* yang menjadi pengaruh lainnya dalam fenomena *gender pay gap* di dalam masyarakat. Ketimpangan yang terjadi kepada perempuan ini menjadi salah satu isu yang menarik untuk dibahas lebih lanjut untuk membuka kembali wawasan bagi pembaca dan penulis terkait ketimpangan gender yang masih berlanjut di dalam kehidupan masyarakat.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini mengambil metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui studi literatur yang menggunakan artikel jurnal dan buku yang relevan dalam mendukung pelaksanaan penulisan (Agus Triansyah et al., 2023; Rismawati et al., 2023). Tahapan analisi yang dilakukan oleh penulis, yaitu 1. Peneliti melakukan kategorisasi pembahasan yang akan dibawa dalam jurnal ini, 2. Penulis mencari artikel jurnal maupun buku yang relevan yang nantinya akan digunakan



untuk membahas pembahasan yang sudah dikategorisasikan sebelumnya 3. Penulis menyusun data-data yang sudah disortir dan digabung untuk menghasilkan penelitian baru di dalam jurnal ini.

Hasil dan Pembahasan

a. Gender Pay Gap

Gender Pay Gap atau kesenjangan upah berdasarkan gender merupakan fenomena yang memiliki dampak yang berkepanjangan yang disebabkan oleh berbagai faktor dengan adanya indikasi aktual dari tingkat pendidikan dan keahlian, lokasi tempat bekerja, hingga jenis pekerjaan dan sektor ekonomi tempat bekerja (*Adams Berg - Gender Pay Gap in Crowdwork*, n.d.). Secara menyeluruh, *gender pay gap* merupakan perbedaan yang terjadi antara rata-rata pendapatan upah minimum dari laki-laki dan perempuan sebagai tenaga kerja dengan perempuan yang dibayar lebih rendah dan membuat mereka kesulitan untuk mendapatkan bayaran yang sebanding atau lebih tinggi (Irshad Ahmad Reshi & Dr T. Sudha, 2023). *Gender pay gap* dilihat sebagai kontribusi dalam suatu budaya dari seksisme dan diskriminasi sebagai bentuk pemulihan kesetaraan dalam dunia kerja dan memiliki dampak jangka panjang terhadap karir yang didapatkan oleh perempuan. Berjalannya ketimpangan yang terjadi diantara dua gender ini memiliki beberapa akibat yang kembali hanya merugikan satu pihak saja, yakni:

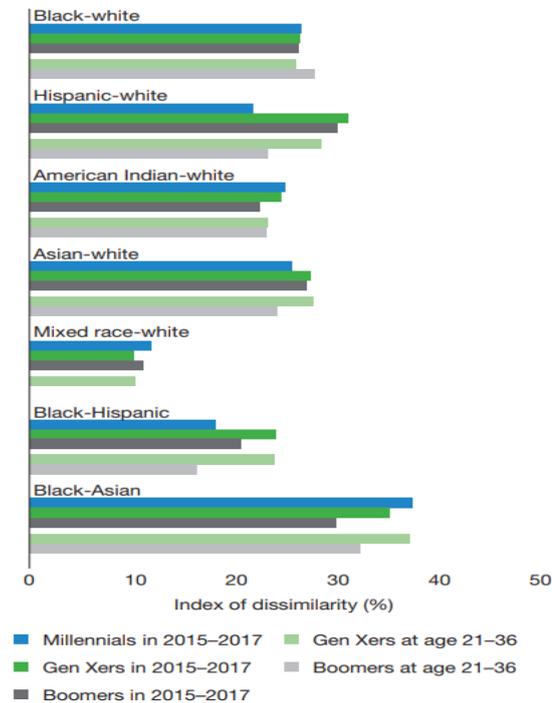
1. Segregasi Pekerjaan

Segregasi di dalam pekerjaan tidak tercatat secara resmi di dalam hukum serta peraturan dalam penentuan pekerjaan. Namun, pekerjaan yang memerlukan proporsi perempuan yang tinggi didalamnya seringkali dikaitkan dengan pekerjaan yang difeminisasikan dan berakhir dengan mendapatkan pendapatan dibawah rata-rata gaji yang seharusnya didapatkan. Hal tersebut hanya berjalan sesuai dengan pandangan terhadap suatu gender. Jika, pada akhirnya laki-laki juga bergabung di dalam pekerjaan yang difeminisasikan tersebut maka akan terseret juga dalam mendapatkan upah atau bayaran yang lebih rendah dibawah rata-rata (O'Brien, 2019). Pekerjaan yang difeminisasikan ini meliputi pembersih, pekerja catering, kasir, hingga pekerja administrasi (K. Miller & Vagins, 2018). Segregasi pekerjaan pada akhirnya mulai menurun sejak 40 tahun terakhir yang secara massif menciptakan pekerjaan mix-gender di tahun 1990-an, namun masih berdampak terhadap upah yang seharusnya didapatkan oleh perempuan yang kemudian terdiskriminasi berdasarkan ras dan grup etnik grup mereka (K. Miller & Vagins, 2018).

Segregasi pekerjaan ini dipengaruhi oleh dua faktor berbeda yang menjadi faktor yang saling berkaitan dan menciptakan fenomena baru dalam segregasi dalam pekerjaan ini, yakni segregasi menurut ras dan gendernya. Lalu, mengapa ras ikut memiliki kontribusi yang signifikan dalam kejadian ini? Dalam fenomena mengenai gender yang telah berlangsung dari tahun ke tahun, ras merupakan salah satu faktor dalam suatu ketimpangan bagi individu tau yang seringkali didengar sebagai rasisme. Rasisme ini menjadi faktor tambahan atas adanya segregasi pekerjaan ini.

Dalam level segregasi ras ini, kelompok ras yang mendapatkan ketimpangan dalam upahnya, yaitu

ras mix-putih yang secara tolak ukur penilaian tercantum didalam grafik dibawah ini:



Grafik 1.1 Perbandingan Pendapatan Individu Berdasarkan Ras Berdasarkan Kategori Generasi

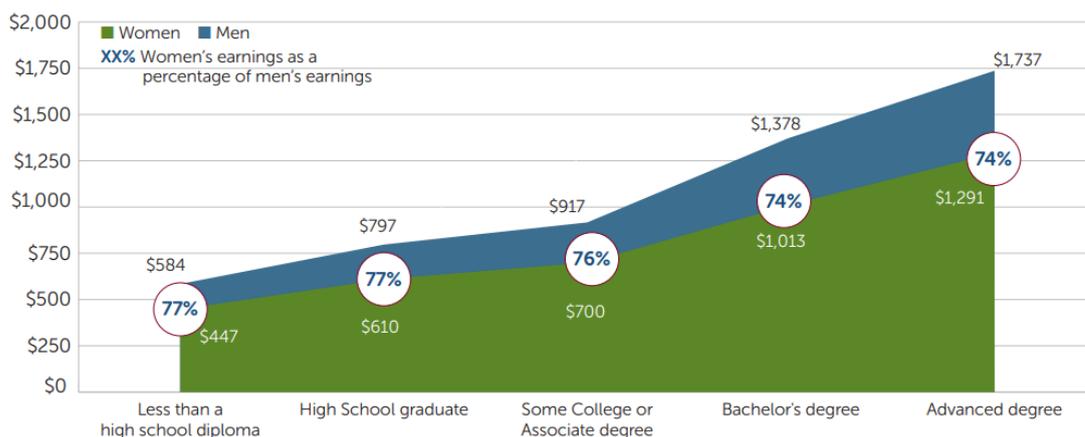
Sumber: State of Union

2. *The Motherhood Penalty*

The motherhood penalty atau yang diartikan sebagai pengertian kasar dari “hukuman menjadi seorang ibu” merupakan ungkapan dari tuntutan wanita yang memiliki anak namun mendapatkan diskriminasi dari kesetaraan mendapatkan pekerjaan maupun upah/gaji (Munzir et al., 2022, 2023; Munzir, Fajar Nurfatimah, et al., 2021; Munzir, Rini, et al., 2021; Rini et al., 2022). Diskriminasi ini berlangsung karena perempuan yang telah memiliki anak dinilai memiliki tenaga dan waktu yang lebih berkurang dan kurang prima jika dibandingkan dengan perempuan yang belum memiliki anak. Asumsi ini lahir dan melihat dari adanya perubahan prioritas seorang ibu karir yang fokusnya diharuskan untuk terbelah untuk anak, keluarga, dan pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja (Munzir, 2023; Musriani et al., 2022; Sanaba et al., 2022). Dari asumsi itu, melahirkan ketimpangan yang didapatkan oleh seorang ibu karir dengan upah yang didapatkan lebih rendah dari yang seharusnya didapatkan. Diluar tanggung jawab perusahaan yang memberikan upah yang rendah, mereka tidak menekankan dalam bekerja dalam waktu yang panjang. Perempuan sendiri kerap kali memberikan tanggung jawab yang lebih besar, jam kerja diluar waktu bekerja, hingga tidak memberikan pemberitahuan dan kendali kepada para pekerja mengenai jam kerja yang seharusnya (Ishizuka, 2021). Dengan asumsi yang dihasilkan tersebut pada akhirnya menciptakan suatu ketimpangan upah bagi perempuan yang telah memiliki anak karena tidak memiliki waktu yang

sesuai dengan kepentingan perusahaan di jam yang genting dan kehilangan kesempatannya dalam bereksplorasi dalam berbagai hal untuk mendapatkan suatu pengalaman yang sebanding yang nantinya dapat digunakan sebagai media bagi perempuan untuk menginjak ke posisi senior atau lebih tinggi dalam hierarki suatu perusahaan.

Menjadi ibu karir adalah salah satu hal yang menyulitkan untuk mengimbangi masing-masing tugas yang harus dijalani. Perempuan yang sudah memiliki anak memiliki kesulitan dalam berpartisipasi penuh dalam pekerjaannya diluar rumah dan salah satu faktor yang cukup memberatkan bagi mereka adalah biaya untuk pengasuh anak (C. C. Miller, 2014) Keterbatasan dalam membiayai pengasuh anak, baik itu dalam penyewaan *baby sitter* hingga tempat penitipan anak melampaui setengah dari biaya kehidupan mereka sendiri. Biaya tempat penitipan anak dan juga *baby sitter* yang tinggi akan menghambat bagi keluarga yang memiliki pendapatan rendah di keluarganya dan kecil kemungkinan bagi mereka untuk memanfaatkan kedua jasa tersebut. Tidak semua perusahaan yang dapat memberikan izin bagi perempuan yang memiliki anak untuk membawa anak mereka untuk ikut bekerja. Tentu saja hal tersebut bukan keputusan yang mudah untuk dilakukan, belum termasuk juga bagi perusahaan yang memerlukan lingkungan serta kondisi yang memadai untuk bekerja (Andriyan, 2021; Andriyan et al., 2022; Irham et al., 2023). Tidak hanya itu, tidak semua perusahaan juga memiliki lingkungan yang aman bagi anak-anak untuk tinggal bersama ibu mereka selama jam kerja berlangsung.



Grafik 1.2 Pendapatan Mingguan Antara Perempuan dan Laki-Laki Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Gender di AS Tahun 2017

Sumber: U.S Bureau of Labor Statistics

Grafik yang telah dijelaskan diatas menjelaskan bahwa pendapatan mingguan yang diperoleh antara perempuan dan laki-laki berdasarkan tingkat pendidikan dan gender di Amerika Serikat pada tahun 2017 menunjukkan perbedaan atau ketimpangan sebesar \$100-\$500 berdasarkan berbagai



tingkat pendidikan mereka. Dengan pendidikan yang setara, perempuan masih mendapatkan ketimpangan dalam upah mereka dibandingkan dengan laki-laki dengan perbedaan yang cukup jauh. Hal ini mengindikasikan bahwa setinggi apapun pendidikan yang dapat diraih oleh perempuan dalam usahanya dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya melalui mendapatkan upah yang setimpal akan kalah dengan persepsi mengenai peluang yang besar hanya terletak untuk laki-laki.

b. Glass Ceiling

Fenomena *glass ceiling* merupakan salah satu faktor yang mendukung berkembangnya fenomena mengenai *gender pay gap*. Ketidakmampuan perempuan dalam menggapai promosi dalam hierarki jabatan di dalam perusahaan adalah salah satu ketimpangan yang menyebabkan perempuan tidak dapat posisi yang sesuai dengan kemampuan hingga latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Paham mengenai istilah *glass ceiling* pertama kali diperkenalkan pada tahun 1986 di dalam Jurnal *Wall Street* yang ditulis oleh Morrison, White, dan Van Velsor yang memperlihatkan perempuan sebagai minoritas di dalam manajemen dari organisasi publik dan privat di masa itu (Omran, Alizadeh, & Esmaeli. 2019). *Glass ceiling* dipandang sebagai suatu pembatas bening yang menghambat dalam proses pengangkatan jabatan bagi individu atau kelompok yang akan meningkat ke jabatan yang lebih tinggi. Dalam artian lainnya, *glass ceiling* memahami suatu kondisi bahwa kerugian akan terasa lebih kuat ketika perempuan diposisikan pada posisi atas dalam suatu hierarki dibandingkan level lebih rendah dan kerugian tersebut dapat berdampak lebih buruk dalam karir seorang individu (Omran, Alizadeh, & Esmaeli. 2019). Dalam berbagai studi literatur yang ada, efek yang didapatkan dari adanya fenomena *glass ceiling* ini berbeda-beda berdasarkan hierarki dari posisi jabatan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Hipotesis lain hadir dan mengangkat pemahaman mengenai *glass ceiling* dan memahami bahwa fenomena ini tidak hanya suatu kesempatan yang dipersulit bagi perempuan daripada laki-laki dalam mendapatkan promosi untuk posisi hierarki yang lebih tinggi dalam dunia kerja namun juga memiliki suatu rintangan bagi perempuan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan dibandingkan laki-laki untuk berkembang ketika mendapatkan posisi yang lebih tinggi (Bastida Domínguez et al., 2019)

Suatu studi lain menyatakan bahwa perempuan ketika diturunkan untuk melakukan tugas di luar negeri, mereka akan mendapat kesempatan lebih sedikit dalam memperoleh keterampilan internasional dan globalnya dalam mendapatkan akses menjadi senior baik itu di perusahaan multinasional maupun perusahaan yang sedang berusaha dalam mencari ekspansi internasional (Dominguez, et al. 2019). Hal tersebut dapat terjadi karena adanya usaha dalam menurunkan frekuensi perempuan dalam mengeksplorasi keterampilan globalnya dalam berkompetensi di tingkat internasional melalui metode pengurangan peluang bagi perempuan untuk ditugaskan di luar negeri. Tidak hanya itu, pengaturan terkait pendampingan dalam perusahaan dalam mendampingi perempuan cukup kurang tersedia dibandingkan dengan pengaturan pendampingan bagi pihak laki-laki (Faniko et al., 2017). Sama seperti yang dijelaskan sebelumnya, hal ini menjadi peluang dalam



kehadiran perempuan yang rendah karena kurangnya pengaturan terkait pendampingan bagi perempuan dengan dua efek yang dapat dirasakan, seperti: perempuan menganggap diri mereka sendiri merupakan kehadiran yang tidak cukup efektif, yang kemudian memunculkan suatu keputusan oleh perempuan untuk undur diri dalam kompetisi untuk memperebutkan jaminan pekerjaan di luar negeri dan perempuan yang memilih undur diri tersebut secara perlahan akan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan untuk mencari peluang lainnya di perusahaan lain dalam mendapatkan manfaat serta jaminan pengalaman internasional lainnya (Soleymanpour Omran et al., 2015). Pada akhirnya, *glass ceiling* akan menjadi bagian penutup dalam ketimpangan suatu pendapatan hak yang sama antara laki-laki dan perempuan melalui segregasi horizontal yang mensugesti pekerjaan perempuan seringkali dilihat kurang bernilai dan segregasi vertikal yang menjadi sorotan bagi perempuan dalam usahanya dalam mendapatkan posisi sebaagai senior dalam suatu pekerjaan (Brynin, 2017).

c. Gender Role Stereotype

Konflik mengenai role gender menjadi suatu isu sosial yang tumbuh dan berkembang dari budaya di dalam masyarakat. Perbedaan ini tumbuh dan berkembang sehingga mempengaruhi peran bagi perempuan dan laki-laki dalam mengambil alih suatu keputusan penting dalam dunia kerja. *Gender role stereotype* dapat diartikan sebagai kepercayaan masyarakat mengenai perbandingan dalam membedakan perempuan dan laki-laki dalam seharusnya berperilaku dan ditempatkan yang seringkali berpacu dengan karakter fisik, perilaku masing-masing peran, hingga pekerjaan (Ward & Grower, 2020). Dalam pemahaman ini juga mengatur batasan yang hanya dapat dan boleh dilakukan oleh masing-masing yang dipengaruhi oleh atensi dan ingatan, perilaku sosial, ketertarikan, hingga persepsi diri dalam kompetensi. Adapun pemahaman lain mengenai *gender role stereotype*, yaitu sebuah ekspektasi yang menginginkan suatu perbedaan kebiasaan untuk masing-masing gender dalam tingkah laku, hak, hingga tanggung jawab yang diemban (Lu, 2013). Dengan pemahaman yang tertera tersebut mencerminkan bahwa adanya usaha untuk membandingkan antara suatu kelompok dari beberapa individu dan berusaha untuk mensymbolisasikan ekspektasi tersebut dengan gambaran dari laki-laki dan perempuan.

Saat ini, kemampuan dalam bernegosiasi adalah salah satu kemampuan yang memang dicari sebagai pelengkap sebagai seorang pekerja jika bekerja di industri yang cukup besar. Pada dasarnya, kemampuan negosiasi dapat dilakukan oleh banyak pihak, tidak hanya bagi mereka yang tua maupun muda, laki-laki maupun perempuan saja, namun kemampuan dalam meyakinkan seseorang atau perusahaan dalam usaha membuka peluang kerja sama yang baru melalui negosiasi memang dapat dilakukan oleh individu yang telah berpengalaman. Pemahaman mengenai *stereotype* ini telah tetanam di dalam pikiran kita bahwa kita harus menerima bahwa kepercayaan mengenai negosiasi yang efektif hanya dapat dilakukan oleh laki-laki saja karena memiliki gaya bicara yang asertif, kuat, dominan, hingga rasional jika dibandingkan dengan perempuan yang cenderung berlandaskan dengan



perkataan yang lemah (Lu, 2013). Pemetakkan pekerjaan ini didasari atas asumsi perusahaan terhadap kualitas individu melalui perilakunya dan hal ini mengarah kepada diskriminasi terhadap gender.

Atas pemahaman yang terlahir ini, banyak orang yang terpengaruh tanpa sadar atas pemahaman ini yang kemudian terserap dalam setiap lapisan kegiatan di dalam masyarakat. Pandangan-pandangan ini cenderung lebih bias dan cukup mengakar dalam pemikiran masyarakat karena adanya kesadaran individu terhadap perbedaan yang signifikan antara dua gender tersebut. Dari perspektif anomali seorang pelaku, teori peran sosial serta kelarasan peran menyatakan bahwa kualitas gender perempuan tidak selaras dengan kualitas yang dibutuhkan dari seorang pemimpin atau seorang dewan direksi (Ranjeeni & Naidu, 2023). Selaras dengan pernyataan sebelumnya, menguatkan pemahaman bahwa kualitas gender bukan didasari oleh pemahaman kualitas dari individu namun didasari atas pemahaman yang tergeneralisasi mengenai paham *gender role stereotype* ini. Dengan begitu, perempuan akan semakin mendapatkan kesulitan dalam menggapai tingkat jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan hanya berdasarkan pemahaman generalisasi berdasarkan jenis gender dari individu terkait saja.

d. Keterkaitan *Glass Ceiling* dan *Gender Role Stereotype* pada Fenomena *Gender Pay Gap*

Glass ceiling dan *gender role stereotype* adalah dua pemahaman yang berbeda namun memiliki keterkaitan dalam fenomena *gender pay gap*. Kedua pemahaman tersebut menyadarkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketimpangan gender bagi perempuan terkhusus dalam mendapatkan hal yang setimpal di dunia kerja. Dalam penjelasan mengenai *glass ceiling* diatas telah dijelaskan bahwa perempuan mengalami hambatan untuk mencapai promosi ke jabatan yang lebih tinggi melalui penugasan ke luar negeri yang pada akhirnya dilimpahkan hanya ke pegawai laki-laki menunjukkan bahwa stereotype yang dibangun ini adalah suatu diskriminasi yang tidak melihat suatu peluang secara general, namun hanya mempercayakan hal-hal yang beresiko dan penting hanya kepada laki-laki saja. *Glass ceiling* sebagai pembatas perempuan dalam mendapatkan posisi yang lebih tinggi ini menghambat dalam mendapatkan kesetaraan upah yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Sedangkan mengenai *gender role stereotype* adalah pemahaman yang dibawa dan tertanam di dalam benak masyarakat dalam adanya perbandingan antara sifat hingga hal yang seharusnya didapatkan oleh perempuan dan laki-laki. Dalam hal ini, perempuan tidak mendapatkan kesempatan dalam mencoba untuk pekerjaan yang memang memerlukan keputusan yang kuat dalam mempertaruhkan reputasi suatu organisasi maupun perusahaan, namun karena stigma yang tertanam cukup kuat membuat perempuan kembali harus mundur karena posisi tersebut yang lebih dipercayakan kepada laki-laki dan tidak dapat mencoba hal baru yang memungkinkan dalam memberikan pengalaman yang baru untuk mereka berkembang.

Glass ceiling dan *gender role stereotype* adalah dua komponen yang terikat sebagai pengaruh dalam fenomena *gender pay gap*. Istilah tersebut masih cukup asing untuk dipahami, namun jika



dilihat kembali ke fakta dilapangan akan mudah dalam memahami kedua istilah asing tersebut. Seperti yang telah dijelaskan dalam sub bagian penjelasan sebelumnya, *glass ceiling* sederhananya dipahami sebagai pembatas bening bagi perempuan dalam meraih promosi jabatan dan *gender role stereotype* dipahami sebagai stigma yang dilahirkan dalam membedakan peran yang seharusnya didapatkan oleh laki-laki dan perempuan. Dengan begitu, kedua pemahaman ini sebenarnya sangat terhubung karena mempengaruhi kesempatan perempuan dalam mendapatkan posisi yang optimal dalam suatu pekerjaan. *Glass ceiling* lahir karena adanya *gender role stereotype* yang sangat melekat dimasyarakat sehingga mempengaruhi perempuan yang tidak mendapatkan tempat yang selayaknya bagi mereka dan pada akhirnya mereka akan selalu mengalami ketimpangan dalam segi pendapatan. Tidak hanya itu, adanya stigma tersebut juga melahirkan pemikiran yang cenderung menyepelekan kemampuan bagi perempuan untuk berkembang dalam perusahaan yang pada akhirnya mereka akan selalu mendapatkan upah yang timpang dengan laki-laki.

Kesimpulan

Kesenjangan upah berdasarkan gender merupakan sebuah fenomena sosial yang mempengaruhi kondisi kerja perempuan dan laki-laki, yang seringkali disebabkan oleh stereotip gender. Adanya perbedaan upah minimum antara pekerja laki-laki dan perempuan sebagai tenor menyebabkan mereka menerima upah yang lebih rendah dan kesempatan yang lebih sedikit.

Segregasi di tempat kerja merupakan permasalahan yang signifikan, dimana perempuan sering kali menghadapi diskriminasi karena lingkungan kerja dan kebutuhan untuk bersama anak-anak mereka. Hukuman ini didasarkan pada asumsi bahwa perempuan mempunyai jam kerja yang lebih tinggi dan peran yang lebih tinggi di perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. *Motherhood Penalty* merupakan hukuman yang signifikan bagi ibu yang memiliki anak namun menghadapi diskriminasi di tempat kerja karena memiliki anak atau suami. Hukuman ini timbul ketika seorang ibu mempunyai anak dan mempunyai waktu kerja lebih lama dibandingkan anak tanpa anak. Hukumannya didasarkan pada prioritas untuk bersama anak-anaknya dan memastikan mereka dirawat dengan baik, serta lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Glass ceiling adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap kesenjangan upah berdasarkan gender di Amerika Serikat. Suatu kondisi dimana kesenjangan upah antara seorang individu dan keluarganya lebih tinggi dibandingkan dengan kesenjangan upah antara seseorang dan sekelompok orang. Dampak dari adanya langit-langit kaca berbeda-beda tergantung pada posisi individu dalam organisasi atau perusahaan. *Gender role stereotype*



merupakan masalah sosial yang dapat menghambat kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan di tempat kerja. Memahami stereotip ini membantu individu dan organisasi mengenali dan mengatasinya secara efektif. Negosiasi merupakan langkah penting bagi karyawan di industri skala besar, namun hal ini mengharuskan individu untuk memahami bahwa negosiasi yang efektif hanya melibatkan karyawan laki-laki karena ketegasan, kekuasaan, dominasi, dan perbedaan ras mereka.

Stereotipe pekerja perempuan seringkali dipandang negatif baik oleh perusahaan maupun individu sehingga berujung pada diskriminasi gender. Persepsi ini tercermin dari cara masyarakat memandang perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, seperti kemajuan karir, tanggung jawab keluarga, dan kemajuan karir. Hingga pada akhirnya, memahami dan mengatasi peran dan stereotip gender dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan masyarakat secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Agus Triansyah, F., Ayu Suryaningrum, D., Trihudiyatmanto, M., Pranata Mulya, N., Gultom, A. W., Sismar, A., Munzir, M., Rusliana Muhamad Saleh, E., Lintang Rachmadana, S., Pahmi, P., Amam, A., & Sabaria, S. (2023). *STUDI KELAYAKAN BISNIS* (Vol. 1).
- Andriyan, Y. (2021). Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun 2019. *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)*, 3(1), 47–54. <https://doi.org/10.18196/jpk.v3i1.12847>
- Andriyan, Y., Muhamad, S., Difinubun, Y., & Hidayat, H. (2022). EVALUASI PENGELOLAAN DANA DESA (Studi Pada Desa Di Kota Tual). *JSIP: Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 17–24.
- Ani Soetjipto, & Pande Trimayuni. (2013). *Gender & Hubungan Internasional: Sebuah Pengantar* (A. Soetjipto & P. Trimayuni, Eds.; 2017th ed., Vol. 1). Jalasutra.
- Bastida Domínguez, M., Rivo-López, E., & Villanueva-Villar, M. (2019). ‘The glass ceiling’: Myth or reality? An expatriation perspective. *Organizational Dynamics*, 48(4), 100706. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.02.008>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). The gender pay gap. In *Economists’ Voice* (Vol. 4, Issue 4). <https://doi.org/10.2202/1553-3832.1190>
- Danuwijaya, T., Ningrum, E. S., Wenehen, W., & Safrudin, D. T. A. (2022). EKSISTENSI INDONESIA DALAM GEJOLAK PERKEMBANGAN DUNIA DI TENGAH KONFLIK RUSIA-UKRAINA. *Journal of Internasional Relations (JoS)*, 2(1), 22–34. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220512134234-92-795924/deretan-sanksi->
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing Changes, Really: Why Women Who Break Through the Glass Ceiling End Up Reinforcing It. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638–651. <https://doi.org/10.1177/0146167217695551>
- Irham, I., Wijaya Syam, A., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 52–63.
- Irshad Ahmad Reshi, & Dr T. Sudha. (2023). the Gender Pay Gap and Its Impact on Women’S Economic Empowerment. *Morfai Journal*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.54443/morfai.v3i1.742>
- Ishizuka, P. (2021). The motherhood penalty in context: Assessing discrimination in a polarized labor market. *Demography*, 58(4), 1275–1300. <https://doi.org/10.1215/00703370-9373587>
- Khairunisa, N. A. (2022). *PENGARUH WORKPLACE WELL-BEING DAN WORKPLACE INCIVILITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI VARIABEL*



MODERASI.

- Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(1), 11–23. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.303>
- Lu, W. (2013). The influence of experience on negotiation performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26(6), 528–544. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(90\)90054-P](https://doi.org/10.1016/0022-1031(90)90054-P)
- Miller, C. C. (2014). The motherhood penalty vs. the fatherhood bonus. *The New York Times*, 83–86.
- Miller, K., & Vagins, D. J. (2018). The Simple Truth about the Gender Pay Gap. *American Association of University Women*, 1–30.
- Munzir, M. (2023). TINGKAT PENGALAMAN PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DAN SOSIALISASI SAK EMKM TERHADAP PEMAHAMAN SAK EMKM (STUDI UMKM PADA KABUPATEN SORONG). *Konferensi Ilmiah Akuntansi X*, 1–11.
- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer Goods: Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dimediasi oleh Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(2), 153–165. <https://doi.org/10.24853/jago.3.2.153-165>
- Munzir, M., Fajar Nurfatimah, U., & Nisak, K. M. (2021). PENGARUH OPINION SHOPPING, DAN DEBT DEFAULT TERHADAP PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 1(1), 1–16.
- Munzir, M., Felda Pramita, D., & Way, A. (2022). Pengaruh Struktur Financial Indicators Terhadap Kondisi Financial Distress pada Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 46–56.
- Munzir, M., Rini, T. H. C., & Azis, M. (2021). Implementasi Corporate Social Responsibility Terhadap Citra Perusahaan. *Balance Vocation Accounting Journal*, 5(1), 1–11.
- Musriani, M., Lintang Rachmadana, S., & Munzir, M. (2022). PENGARUH RASIO LIKUIDITAS TERHADAP KELANCARAN FINANSIAL DALAM MENUNJANG KINERJA USAHA PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 SORONG PAPUA BARAT. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 8–17.
- O'Brien, J. (2019). Occupational Segregation. *Encyclopedia of Gender and Society*, 33–36. <https://doi.org/10.4135/9781412964517.n315>
- Ranjeeni, K., & Naidu, D. (2023). Female Directors, Gender Role Stereotype and Equity Undervaluation: Evidence from the United States. *SSRN Electronic Journal*, July. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4513592>
- Rini, T. H. C., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 57–69.
- Rismawati, R., Sari, N., Riyanti, R., Sahrir, S., Supri, Z., Syamsuddin, S., & Munzir, M. (2023). *AKUNTANSI KEUANGAN SYARIAH: Relevansi Standar Akuntansi Syariah dalam Menjalankan Bisnis Syariah* (Vol. 1). <https://lppi.umpalopo.ac.id/>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Soleymanpour Omran, M., Alizadeh, H., & Esmaeeli, B. (2015). The analysis of glass ceiling phenomenon in the promotion of women's abilities in organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 315–323. <https://doi.org/10.33844/ijol.2015.60323>
- Ward, L. M., & Grower, P. (2020). Media and the Development of Gender Role Stereotypes. *Annual Review of Developmental Psychology*, 2(1), 177–199. <https://doi.org/10.1146/annurev-devpsych-051120-010630>